



Compliance*Trends*

by Deloitte

Análisis:

Proyecto de ley que sistematiza los Delitos Económicos y atentados contra el Medio ambiente que reforma a la Ley N°20.393



La **VOZ** de los *expertos*

Índice

Editorial:

Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, **nuevos desafíos** para las organizaciones.

————— 05

Artículo 2

Nuevo criterio para atribuir responsabilidad penal a las personas jurídicas.

————— 15

Artículo 4

Evaluaciones periódicas por parte de terceros independientes y la implementación de **mecanismos de perfeccionamiento** o actualización basados en dichas evaluaciones.

————— 27

Artículo 6

Cómo un dashboard de monitoreo continuo **revolucionará un modelo** de prevención de delitos.

————— 37

Artículo 1

Principales **desafíos**.

————— 07

Artículo 3

Principales **agravantes**.

————— 21

Artículo 5

Un **enfoque integral** del Modelo de Prevención de Delitos requiere de ciertas áreas claves de la organización para poder asegurar la eficacia del Modelo de Prevención de Delitos.

————— 31

Artículo 7

Enfoque GRC y tecnologías emergentes para **garantizar el Cumplimiento** ante un nuevo y cambiante escenario regulatorio.

————— 41





ComplianceTrends
III edición

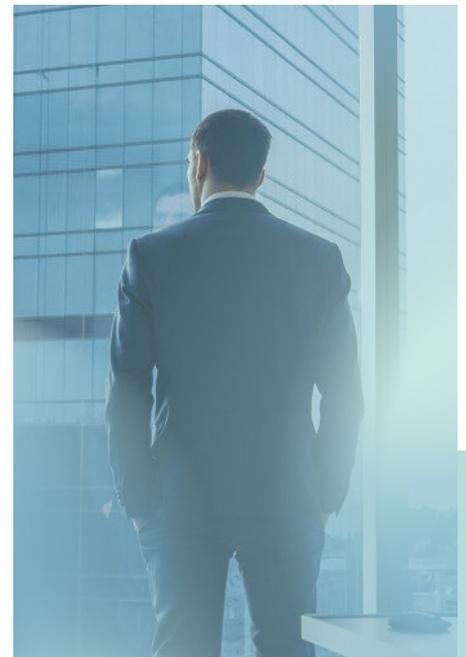
Editorial

Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, *nuevos desafíos* para las organizaciones

 **Manuel Gálvez**
Socio Líder Compliance, Risk Advisory
mangalvez@deloitte.com

La Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas fue promulgada en el año 2009 en Chile, marcando un cambio de paradigma en la persecución efectiva de la responsabilidad empresarial por la comisión de delitos específicos establecidos en dicha legislación. A lo largo de los años, esta norma ha experimentado diversas actualizaciones, principalmente relacionadas con la incorporación de nuevos delitos en su artículo primero, pero ninguna de ellas generará un impacto tan grande como es el caso de los boletines N°13.204 y N°13.205, recientemente aprobados por el Congreso (en adelante “reforma de delitos económicos y ambientales”), que sistematiza los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente, junto con modificar diversos cuerpos legales, dentro de los que se encuentra la Ley N°20.393.

Con el propósito de contribuir al análisis y debate sobre las principales características de la reforma de delitos económicos y ambientales, más allá de la mera enumeración de los delitos incorporados, y abordar de manera práctica los desafíos que estos cambios implicarán para las organizaciones, en esta tercera edición de “Compliance Trends” del equipo de Compliance de Deloitte Chile se ha enfocado en analizar dicha reforma, examinando sus características y los desafíos que las organizaciones deberán afrontar para adaptar sus Modelos de Prevención de Delitos.



Proyecto de ley que
sistematiza los
Delitos Económicos
y atentados contra
el Medio ambiente
que *reforma a la*
Ley N°20.393

Principales **Desafíos**

Principales modificaciones a la Ley N°20.393, que “Establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas” y los principales desafíos que trae a los Modelos de Prevención de Delitos adoptados por las organizaciones.

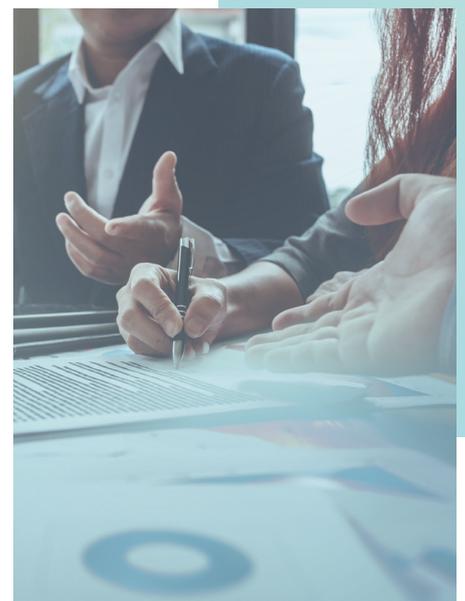
 **Issabella Bracchitta Miranda**
Regulatory & Compliance
ibracchittam@deloitte.com

Con fecha 15 de mayo de 2023, se ha comunicado la aprobación, por parte del Congreso Nacional, del proyecto de Ley que busca sistematizar los delitos económicos y atentados contra el medio ambiente. Esta reforma modifica una serie de cuerpos legales que tipifican los delitos que atentan contra el orden socioeconómico.

La reforma introduce diversas modificaciones que son importantes de destacar. En primer lugar, se **elimina el requisito de interés o provecho para atribuir responsabilidad penal**, lo que **amplía la posibilidad de atribuir responsabilidad a cualquier persona que ocupe un rango, desempeñe una función, tenga una posición dentro de una organización o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros con o sin su representación. Además, se reconoce de manera expresa el Modelo de Prevención de Delitos como un eximente de responsabilidad.**

La reforma también elimina la figura de la certificación del Modelo de Prevención de Delitos, sustituyéndolo por evaluaciones periódicas realizadas por terceros independientes, con el objeto de detectar brechas, a fin de realizar las modificaciones necesarias en los modelos. Asimismo, se establece un aumento significativo en las multas y la aplicación de penas de cárcel efectivas, entre otros cambios relevantes.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es necesario analizar los principales desafíos que esta reforma conlleva y cómo las organizaciones pueden prepararse para este cambio normativo. Asimismo, es pertinente identificar las principales herramientas disponibles para mitigar el impacto. A continuación, proporcionaremos algunas respuestas a estas interrogantes.



Actual Ley N°20.393

La Ley N°20.393, en vigor desde 2009, ha experimentado diversas modificaciones que se han centrado principalmente en la incorporación de nuevos delitos que pueden generar responsabilidad para las personas jurídicas. Aunque el núcleo de la normativa ha permanecido bastante similar, sin cambios que puedan afectar o impactar de manera significativa la cultura de una organización, existen disposiciones que revisten mayor relevancia, ya que proporcionan los lineamientos y objetivos principales de la ley. A continuación, se mencionan algunos de ellos, con el fin de establecer un paralelo posteriormente con las principales modificaciones incluidas en la reforma.

Actualmente, el artículo 3° de la Ley N°20.393 establece que: *"(...) las personas jurídicas serán responsables de los delitos base señalados en el artículo 1°, que fueren cometidos directa o indirectamente en su interés o para su provecho (...)."* Esta frase fue objeto de intensos debates, ya que no se alineaba con los enfoques considerados por países del cono sur. Finalmente, se mantuvo como la conocemos, con el objetivo de superar cualquier dificultad probatoria que hubiera surgido si el texto hubiera sido más amplio.



En la misma línea, la Ley N°20.393 fue clara al determinar el alcance de la responsabilidad de las personas jurídicas en relación con las personas naturales. En el mismo artículo 3°, se establece que *“(...) serán también responsables las personas jurídicas por los delitos cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior”*, es decir, los ejecutivos principales, representantes o aquellos que desempeñen actividades de administración y supervisión.

Por otro lado, el artículo 4° del texto actual de la Ley N°20.393 se refiere al Modelo de Prevención de Delitos, señalando que *“(...) las personas jurídicas podrán adoptar el modelo de prevención (...)”*, lo que indica que la normativa actual solo contempla la “posibilidad” de que las organizaciones implementen un Modelo de Prevención de Delitos, sin imponer una obligación. El mismo artículo menciona la “posibilidad” de obtener la certificación, nuevamente sin imponer una obligación, ya que indica que *“(...) las personas jurídicas podrán obtener la certificación de la adopción e implementación de su modelo de prevención de delitos (...)”*.



Otro aspecto relevante de la Ley se refiere a las multas y sanciones que pueden ser impuestas a los condenados. El artículo 8° enumera el catálogo de penas que pueden aplicarse a las personas jurídicas, *que van desde penas accesorias hasta la disolución o cancelación de la personalidad jurídica*.





Reforma a la Ley N°20.393

Si bien la Ley N°20.393 ha experimentado diversas modificaciones desde su entrada en vigencia en el año 2009, éstas han estado centradas principalmente en la incorporación de nuevos delitos que deben ser incorporados en el Modelo de Prevención de Delitos. Sin embargo, la reforma actual va más allá al incluir un catálogo de aproximadamente 200 delitos de índole económico, medioambiental, tributarios, entre otros; además, introduce cambios que alteran la forma en que se ha aplicado hasta ahora la Ley, lo que obliga a las organizaciones a realizar cambios sustanciales para adaptarse a esta serie de modificaciones normativas.

A continuación, se presentan algunos de los cambios más relevantes:



1. La reforma elimina el requisito de que exista un interés o provecho para atribuir responsabilidad. ya no será necesario que el delito haya reportado un beneficio económico para la empresa. *El nuevo artículo 3° de la Ley N°20.393 no se refiere al beneficio económico para atribuir responsabilidad penal a la persona jurídica.* La única excepción a la responsabilidad empresarial será si el delito comete exclusivamente contra la propia organización.

2. Además, *esta reforma amplía el grupo de personas que puede cometer el delito, eliminando la limitación establecida en el antiguo artículo 3°,* extendiendo la disposición a *“(...) alguien en ejercicio de un cargo, función o posición en una empresa o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros con o sin su representación (...).”*

3. Otra modificación significativa se refleja en lo que solía ser el antiguo artículo 4°, ya que *el modelo de prevención de delitos deja de ser una “posibilidad”* para las organizaciones, toda vez que el actual artículo 3 y 4, interpretados conjuntamente, nos indican que el hecho de no tener implementado un Modelo de Prevención de Delitos efectivo se transforma en un criterio de imputación penal para la organización. Esto deberá ser probado en oportunidad procesal correspondiente. Además, *la certificación del modelo*, que anteriormente era opcional para las organizaciones, es reemplazada por el nuevo artículo 4° N°4, que establece la realización de *“(...) evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones”,* como mecanismo para medir la manera en que dicho modelo está siendo implementado.

4. Por último, en cuanto a las *multas y/o penas*, la reforma introduce un sistema de sanciones propio. *El tribunal impondrá la pena de multa a todo evento, que será determinada en “días-multa”, cuyo valor máximo de día-multa corresponde a 5.000 UTM, por un máximo de 600 días-multas.* Además, aumenta la posibilidad de imponer de penas efectivas de cárcel para las personas naturales involucradas.



Principales *Desafíos*

Es evidente que la reforma introduce un cambio de paradigma en nuestra percepción de la Ley N°20.393, no solo en términos de la actualización de

Los Modelos de Prevención de Delitos, sino también en aspectos más profundos que plantean nuevos desafíos para las organizaciones, los cuales deben ser abordados antes de su entrada en vigor.

Entre los desafíos más destacados que plantea la reforma, se encuentran:

1. Es de suma importancia establecer e implementar un sistema de evaluación de riesgos para identificar los delitos aplicables según el *objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle*, tal como se dispone en el artículo 4° de la reforma a la Ley N°20.393.
2. En este sentido, surge la necesidad de *reestructurar y modernizar las actuales matrices de riesgo de las organizaciones*, considerando la incorporación de una amplia gama de delitos, agrupados en cuatro categorías. Por lo tanto, las áreas de cumplimiento (Compliance)



tendrán la importante tarea de desarrollar estrategias para realizar los ajustes necesarios y cumplir con la nueva normativa.

3. Otro desafío crucial se relaciona con el cambio de la mera “posibilidad” de certificación que ofrece la actual Ley N°20.393, a la obligación de **someterse a evaluaciones periódicas realizadas por terceros independientes, y llevar a cabo actualizaciones y mejoras en los Modelos de Prevención de Delitos según los resultados de dichas evaluaciones.** Esto implica que las organizaciones deben contar con evaluadores que no

solo determinen la existencia del modelo, sino también si se ha implementado de manera adecuada, teniendo en cuenta los comentarios y oportunidades de mejora identificados. Además, se debe tener en cuenta que, en caso de que se comete un delito, la estrategia de defensa se basa en los informes elaborados por los evaluadores sobre la existencia del modelo, su implementación y las acciones realizadas para mitigar los posibles impactos de la comisión de delitos establecidos por la normativa.

4. Implementación modelo de forma efectiva.





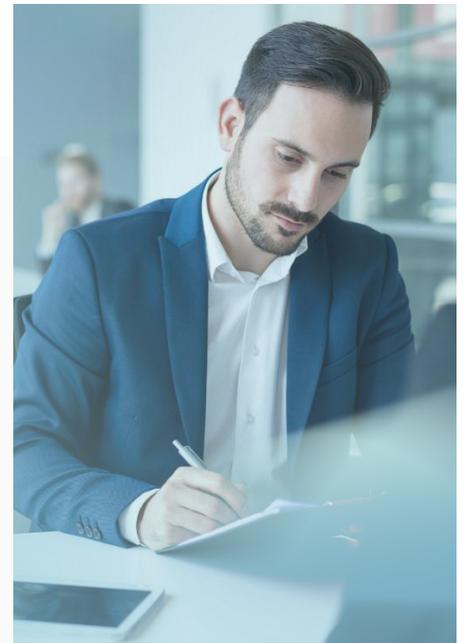
Nuevo criterio para atribuir *responsabilidad penal* a las personas jurídicas

La reciente aprobación del proyecto de Ley de Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente (boletines 13204 y 13205) introduce a la Ley N°20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas diversas modificaciones normativas. No sólo se trata de la ampliación del catálogo de delitos diferenciados en cuatro categorías, sino que también, de cambios tan relevantes como lo son los presupuestos de responsabilidad penal de la persona jurídica.

 **Sebastian Orellana Carrasco**
Regulatory & Compliance
sorellanac@deloitte.com

El artículo 3° de la Ley N°20.393 (previo a la reforma), establecía una serie de elementos que debían verificarse de manera conjunta o copulativa para atribuirle responsabilidad penal a la Empresa, a saber:

1. Que se cometa alguno de los delitos señalados en el art. 1° de la Ley.
2. Que el delito haya sido cometido directa e inmediatamente en interés o provecho de la Persona Jurídica.
3. Que el delito haya sido cometido por los dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes, o quienes realicen actividades de administración y supervisión, o por quienes se encuentren bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos ya mencionados.
4. Que la comisión del ilícito sea consecuencia directa del incumplimiento de los deberes de supervisión y dirección de la Persona Jurídica.



Estos requisitos o elementos fueron modificados sustancialmente por el aprobado proyecto, por lo que el actual artículo 3° de la Ley N°20.393, considera los siguientes:

1. Que se cometa alguno de los delitos señalados en el art. 1° de la Ley.
2. Que el delito sea perpetrado en el marco de la actividad de la persona jurídica por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición dentro de ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación.
3. Que la perpetración del hecho se vea favorecido o facilitado por la falta de implementación efectiva de un Modelo de Prevención de Delitos.

Como se observa, estas modificaciones eliminaron algunos elementos y añadieron otros no considerados, situación que afecta la manera en que las empresas pueden ser responsables penalmente.



En este sentido, abordaremos los principales cambios y reflexionaremos en torno a los desafíos que suponen para las organizaciones:

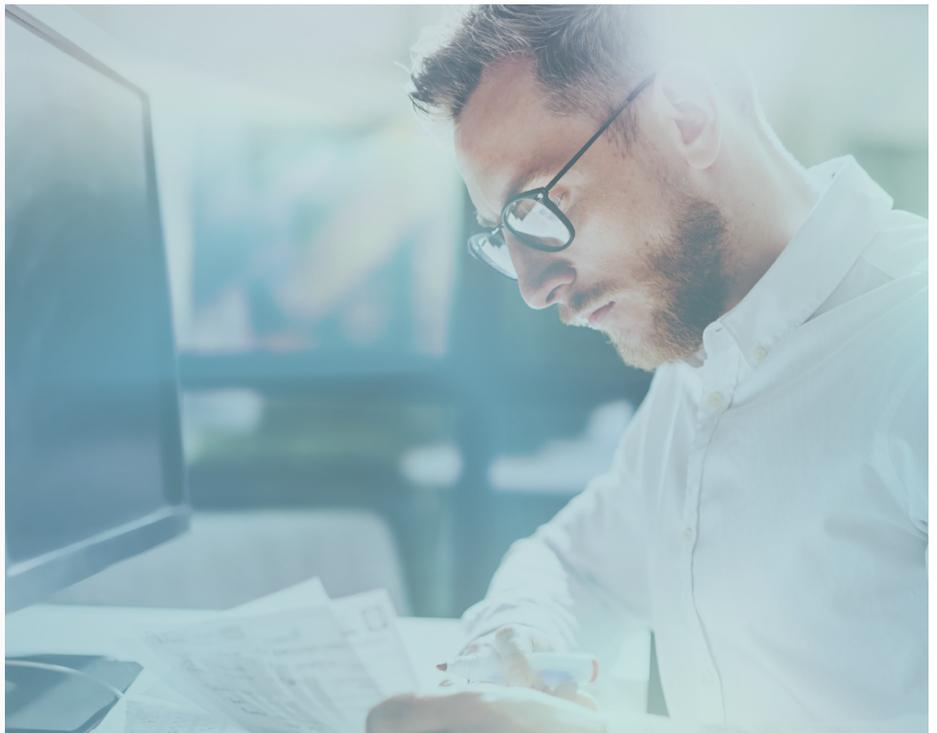


1. Eliminación del beneficio o provecho directo e inmediato de la persona jurídica por la comisión del ilícito: esta modificación constituye un cambio de paradigma en la construcción de los Modelos de Prevención de Delitos, sobre todo en lo que dice relación con la identificación y gestión de los riesgos empresariales (*Risk Management*). **La eliminación del “beneficio” obligará a las Empresas a repensar sus riesgos, pues la mayoría ha identificado como escenarios indeseados en sus matrices de riesgo,** aquellos en los que el hecho delictivo cometido por el colaborador le reporta algún beneficio a la Empresa, dejando fuera todas aquellas hipótesis de riesgo que ahora con la reforma adquieren relevancia por tratarse de hechos que podrían generar responsabilidad penal para la persona jurídica indistintamente del beneficio que pueda reportar la persona jurídica. Será fundamental para las Empresas ajustar la metodología utilizada para la identificación y gestión de nuevos riesgos, e incluso revisar nuevamente aquellos ya identificados respecto de delitos ya existentes.



2. Ampliación de las personas naturales cuya conducta puede arrastrar la responsabilidad penal de la Persona Jurídica, incluyendo no sólo a sus colaboradores o dependientes, sino que también a aquellos que presten servicios gestionando asuntos de la Persona Jurídica:

Si bien ya existía un amplio reconocimiento de individuos que con su conducta podrían arrastrar la responsabilidad penal de la Empresa, **ahora se extiende expresamente a aquellos individuos que presten servicios gestionando asuntos de la Empresa ante terceros, con o sin su representación, lo que implica un aumento del riesgo para la Persona Jurídica por relacionamiento con terceros.** En este sentido, la inclusión de cláusulas de cumplimiento normativo en los contratos con terceros y actividades de debidas diligencias con proveedores y clientes, adquieren un rol protagónico.



3. Reemplazo del “incumplimiento de los deberes de supervisión y dirección” por “la falta de implementación efectiva de un Modelo de Prevención de Delitos”: Esta modificación es muy relevante, pues el Modelo de Prevención de Delitos adquiere un estatus diferente: transitamos de un Modelo de Prevención opcional para la persona jurídica, a uno cuasi obligatorio, conforme pasaremos a explicar. El antiguo artículo 3° inciso 3° de la Ley N°20.393 establecía que “se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos como el cometido”; luego, el antiguo artículo 4° establecía que la persona jurídica “podrá implementar” un Modelo de Prevención de Delitos. Si interpretamos ambos artículos de manera conjunta, podemos concluir que el cumplimiento de los deberes de supervisión y dirección no

se encuentra necesariamente supeditado a la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos, en otras palabras, las empresas podían cumplir con esos deberes demostrando la existencia de un control empresarial efectivo (a través de la implementación de diversos controles, capacitaciones, entre otros); o bien implementando un Modelo de Prevención de Delitos efectivo. Esta situación cambia radicalmente con la reforma, **pues la no implementación efectiva de un Modelo de Prevención de Delitos ahora es un criterio de imputación penal para la persona jurídica (art. 3 inciso 1°)**. Adicionalmente, el nuevo artículo 4° no menciona en ninguno de sus incisos que la persona jurídica “podrá” implementar un Modelo, sólo se limita a describir los elementos que debe considerar; por lo tanto, no basta con cumplir con los deberes de supervisión y dirección, ahora resulta necesario implementar modelos efectivos y adecuados para prevenir los delitos de alguna de las cuatro categorías que señala la Ley.





Principales **Agravantes**

La inminente publicación de la norma que modificará diversos cuerpos normativos, entre ellos la ley N°20.393, sistematizando los delitos económicos y medio ambientales e incorporándolos a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sus implicancias y posibles repercusiones ya están siendo analizadas por las organizaciones, esto se debe en gran medida, a que estamos frente a una reforma que redefinirá la responsabilidad penal de las personas jurídicas y viene desafiar los modelos de prevención de delitos como los conocemos hasta el momento.

 **Diego Sandoval Acosta**
Regulatory & Compliance
dsandovala@deloitte.com

Existen diversos cambios que pretende introducir el proyecto recientemente aprobado, algunos de los más comentados han sido el cambio en la atribución de la responsabilidad penal, la eliminación de las certificaciones como un elemento constitutivo del modelo de prevención de delitos, yo la incorporación de más de 200 nuevos delitos, entre otros. Sin embargo, en este artículo no profundizaremos en ninguno de dichos temas, sino que buscaremos profundizar particularmente en algunas de las nuevas agravantes que el proyecto incorporará una vez que sea ley.

Respecto a las agravantes, evidenciamos que en la ley N°20.393 es la contenida su artículo séptimo y se aplica cuando la persona jurídica cometió el mismo delito dentro de los 5 años anteriores a la comisión del ilícito. Por su parte, el proyecto de ley viene a modificar las circunstancias agravantes que se ponderarán por el juez al momento de la determinación de la pena, estableciendo de esta forma las siguientes:

1. La culpabilidad elevada del condenado: la que se configurará cuando concurra cualquiera de los siguientes supuestos:

- a.** El condenado participó activamente en una posición intermedia en la organización en la que se perpetró el delito.

Es natural que inmediatamente nos cuestionemos que se entiende por una posición intermedia, y en este sentido, la ley nos aclara que, en el caso de las organizaciones



privadas y las universidades del estado, se encuentra en dicha posición cuando ejerce un poder relevante de mando sobre otros en la organización, sin la necesidad de encontrarse en una posición jerárquica superior. Por otra parte, tratándose de órganos del Estado, el condenado se encuentra en una posición intermedia cuando ejerce un poder relevante de mando sobre otros en la organización sin desempeñar un cargo de elección popular, un cargo de alta dirección pública, el cargo de fiscal del ministerio

público o por cualquiera que, perteneciendo o no al orden judicial, ejerza jurisdicción; por los Comandantes en Jefe del Ejército, de la Armada, de la Fuerza Aérea, o por el General Director de Carabineros o el Director General de la Policía de Investigaciones.

b. El condenado ejerció abusivamente su autoridad o poder para perpetrar el hecho.

c. El condenado había sido sancionado anteriormente por perpetrar un delito económico.

d. El condenado por delito económico constitutivo de infracción a las normas tributarias en los siguientes supuestos: i. cuando para la comisión del hecho punible haya utilizado asesoría tributaria, documentación falsa, fraudulenta o adulterada, o se haya concertado con otros para realizarlo; o ii. Cuando el condenado teniendo la calidad de productor, no haya emitido facturas, facilitando de este modo la evasión tributaria de otros contribuyentes.



2. Que el hecho haya ocasionado un perjuicio o reportado un beneficio relevante:

para estos efectos, se entenderá como perjuicio o beneficio relevante, aquel que supere las 400 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) y no supere las 40.000.

De esta primera lectura podemos apreciar que el proyecto intenta dar un paso más allá, aumentando la cantidad de agravantes existentes hasta la fecha y ampliando de manera considerable la cantidad de materias que pueden constituir una agravante. Pero eso no es todo, se observa que **se decidió incluir una nueva categoría que, hasta la fecha, era desconocida en la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Con esto nos referimos a la nueva categoría incorporada en el artículo 16 del proyecto que crea las “Agravantes muy calificadas”:**

1. La culpabilidad muy elevada del condenado:

se configurará cuando concurren cualquiera de los siguientes supuestos:

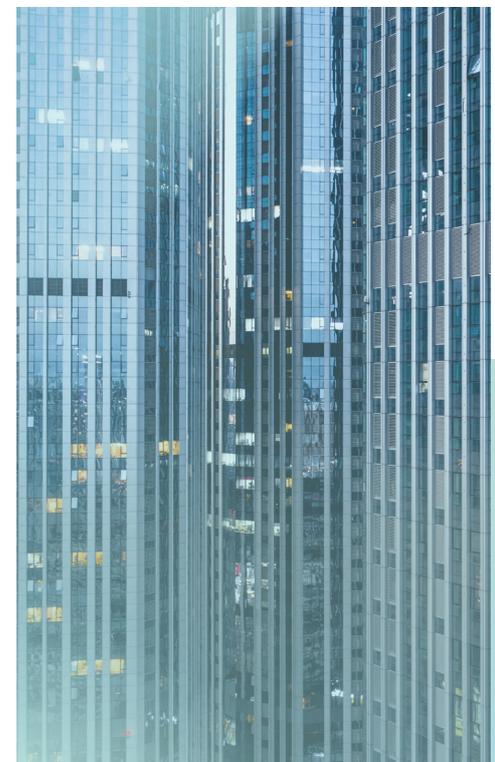
a. El condenado participó de manera activa en una posición jerárquica superior en la organización en la que se perpetró el delito.

Al igual que en el caso de las agravantes, la ley viene a dilucidar que se entiende por una situación jerárquica superior y hace la siguiente distinción, en los casos de organizaciones privadas o universidades del Estado, cuando detente un cargo de gerente general, miembro del órgano superior de administración, jefe de unidad o división, socio administrador o accionista, director, administrador o como socio con poder de influencia en la administración. Este es uno de los puntos más llamativos del proyecto, ya que anteriormente en la ley 20.393, tener facultades de administración o supervisión, o detentar alguno de los cargos mencionados precedentemente era uno de los principales factores de atribución de responsabilidad penal, sin embargo, hoy cambia su lugar en la ley y pasa a ser considerado como una gravante muy calificada.

Es importante precisar que, en el caso de los delitos de la primera categoría, esta agravante solo será aplicable para empresas cuyos ingresos anuales sean superiores a 25.000 UF. En el caso de las organizaciones públicas, se entiende que existe una posición de jerarquía superior cuando desempeña

un cargo de elección popular, un cargo de alta dirección pública es un fiscal de ministerio público o por cualquiera que, perteneciendo o no al orden judicial, ejerza jurisdicción; por los Comandantes en Jefe del Ejército, de la Armada, de la Fuerza Aérea, o por el General Director de Carabineros o el Director General de la Policía de Investigaciones.

b. El condenado ejerció presión sobre sus subordinados en la organización para que colaboraran en la perpetración del delito.



2. Que el hecho haya ocasionado un perjuicio muy elevado: Para estos efectos se entenderá como perjuicio muy elevado:

a. Aquel que haya afectado a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas y que en total superes las 40.000 UTM o que haya reportado un beneficio por el mismo monto.

b. Cuando el hecho haya afectado el suministro de bienes de primera necesidad o de consumo masivo.

c. Cuando el hecho haya afectado abusivamente a individuos que pertenecen a un grupo vulnerable.

d. Cuando haya sido cometido por un empleado público en la designación de un cargo o función pública, durante un proceso de adquisición, contratación o cesión en el

que participe un órgano o empresa del estado, en el otorgamiento de permisos para el desarrollo de actividades económicas o durante la fiscalización de actividades económicas desarrolladas por personas naturales. También se considerará el hecho de que los responsables hayan actuado formando parte de una agrupación u organización de dos o más personas destinada a cometer dichos hechos punibles.

Finalmente, el proyecto modifica el artículo séptimo de la ley 20.393, el que como mencionamos en un principio, contiene la única agravante existente en la ley hasta el momento. En este sentido se sustituye el artículo citado y se instaure las siguientes:

a. Haber sido condenada dentro de los diez años anteriores a la perpetración del hecho.

En este caso podemos ver como **el legislador decidió ampliar la aplicación de esta agravante que si bien estaba contenida en la ley 20.393 solo contemplaba 5 años** y se limitaba a la comisión del mismo delito. En el proyecto no solo se duplicaron los años que se tendrán en consideración a la hora de aplicar la agravante, sino que también se elimina el requisito de que el delito cometido sea el mismo, lo que permitirá aplicar esta agravante con mayor frecuencia que hasta la fecha.

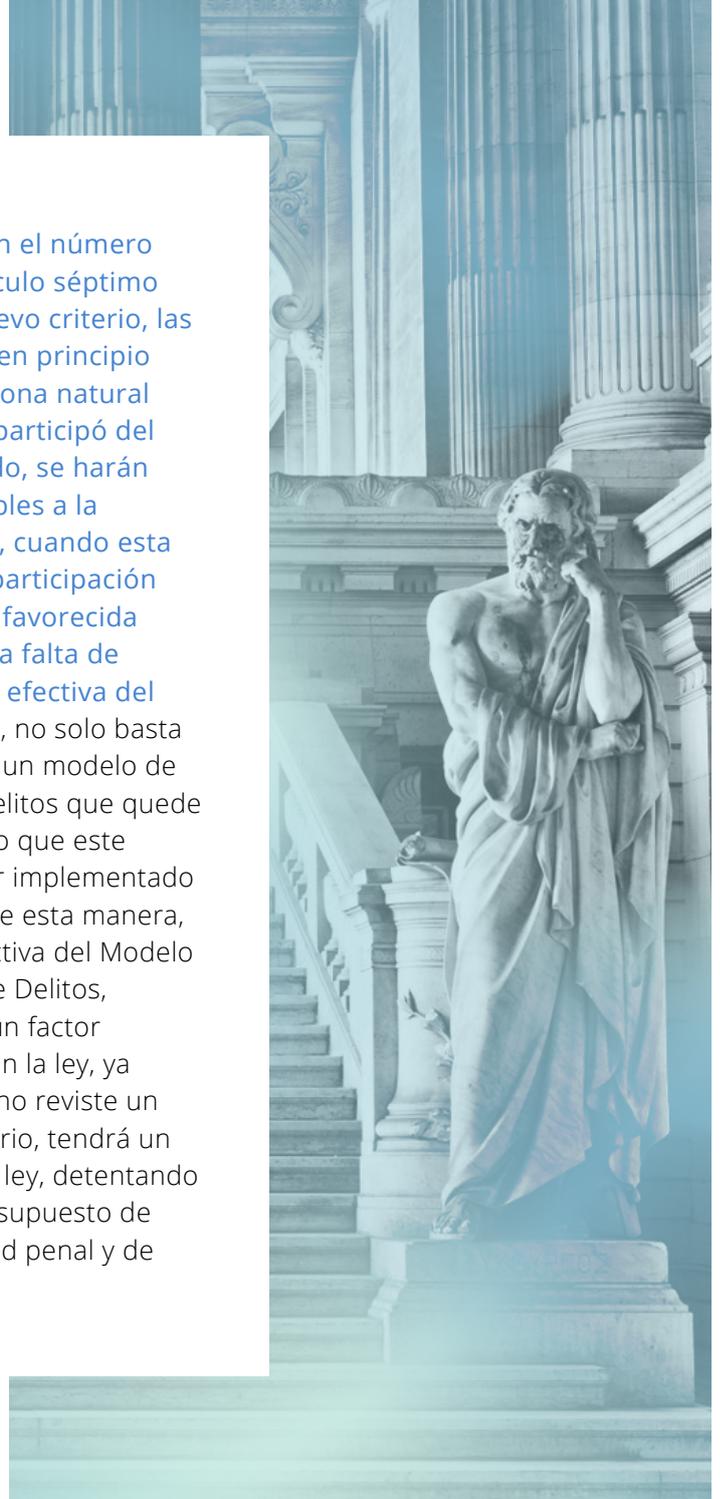
b. Las que afecten a la persona natural que hubiere perpetrado o intervenido en el hecho, cuando su perpetración o intervención bajo esas circunstancias también se hubiera visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un adecuado modelo de prevención de delitos.



Esta es una de las modificaciones más relevantes del proyecto por las razones que se exponen a continuación:

En la ley 20.393 la implementación del modelo de prevención de delitos era un elemento totalmente opcional para las empresas, y que, al ser correctamente aplicado por estas, podía llegar a constituir una eximente de responsabilidad penal. Ahora, si bien la implementación del modelo no reviste un carácter de obligatoriedad, al modificarse el artículo tercero de la ley se le ha dado especial importancia como un presupuesto de la responsabilidad penal, estableciendo que la persona jurídica será penalmente responsable por cualquiera de los delitos contenidos en el artículo primero, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos.

Por otra parte, **en el número 2 del nuevo artículo séptimo establece un nuevo criterio, las agravantes que en principio aplican a la persona natural que perpetro o participó del hecho condenado, se harán además extensibles a la persona jurídica, cuando esta perpetración o participación se hubiera visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva del modelo**, es decir, no solo basta con el diseño de un modelo de prevención de delitos que quede en el “papel”, sino que este además debe ser implementado efectivamente. De esta manera, la aplicación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos, se convierte en un factor preponderante en la ley, ya que si bien, aún no reviste un carácter obligatorio, tendrá un doble valor en la ley, detentando la calidad de presupuesto de la responsabilidad penal y de agravante.





Evaluaciones periódicas por parte de terceros independientes y la implementación de **mecanismos de perfeccionamiento** o actualización basados en dichas evaluaciones.

El 15 de mayo de 2023 se despachó para su promulgación el proyecto de ley que busca sistematizar los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente. Este proyecto modifica varios cuerpos legales, incluyendo la ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

 **Vanessa Ivett Ramírez Vargas**
Regulatory & Compliance
vramirezv@deloitte.com

Entre las modificaciones realizadas se encuentra el artículo n°4, inciso 4, el cual establece *“Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones”*.

A raíz de las actualizaciones normativas, es esencial que los líderes en cumplimiento y los diferentes departamentos encargados del cumplimiento dentro de las organizaciones avancen al mismo ritmo que las regulaciones. La normativa desempeña un papel fundamental como guía para las funciones de cumplimiento. Sin embargo, **es el punto de partida para el desarrollo y la implementación de prácticas adicionales relacionadas que fortalezcan el nivel de madurez del cumplimiento al interior de las compañías.**



Importancia de las revisiones periódicas de los Modelos de Prevención de Delitos por profesionales independientes

Las revisiones periódicas independientes proporcionan una evaluación objetiva y especializada que fortalece la capacidad de la organización para prevenir y detectar delitos de forma eficaz. Además, aseguran el cumplimiento y la implementación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos, fomentando la mejora continua y generando confianza y transparencia tanto en la organización como en los terceros interesados. A continuación, algunos de los beneficios que nos aportan las revisiones externas y/o independientes:

Evaluación objetiva

Permite a las organizaciones someterse a revisiones imparciales y libres de sesgos. Los resultados de dicha revisión, que abarcan desde el diagnóstico, el diseño e implementación de riesgos y controles, hasta el cumplimiento interno y externo, así como el levantamiento de brechas y oportunidades de mejora, son objetivos. Esto evita conflictos de interés, contribuye a una toma de decisiones informada y fortalece la gobernanza y reputación de la organización.

Cumplimiento interno/externo

Proporciona un diagnóstico integral de todas las normativas internas y externas aplicables al Modelo de Prevención de Delitos. abarcando la regulación vigente y sus actualizaciones, el código de ética y conducta, el

reglamento interno, las políticas y los procedimientos, entre otros elementos que respaldan el Modelo. Evalúa y promueve su implementación, asegurando que la organización cumpla con los requisitos legales, normativos y compromisos adquiridos de forma voluntaria. Esto ayuda a evitar posibles sanciones y riesgos para la reputación de la organización derivados del incumplimiento.

Gestión de riesgos y controles

Validación continua del diseño e implementación de los controles existentes, así como la identificación y evaluación de actividades y procesos internos que impliquen riesgo de conductas que sean propensas a la comisión de delitos, asegurando su aplicabilidad y que estén debidamente abordados dentro del Modelo de Prevención de Delitos.



Mejora continua

Las revisiones periódicas nos brindan la capacidad de **detectar incumplimientos, así como identificar fallos e inconsistencias en el ambiente de control y en la evaluación de riesgos.** Estas revisiones nos brindan valiosas oportunidades de mejora, fortaleciendo nuestro Modelo de Prevención de Delitos a través de recomendaciones y mejores prácticas para optimizar los controles internos, procedimientos y políticas de la organización. **Permitiendo a la organización implementar un plan de acción correctivo y mejorar continuamente su funcionamiento.**

Confianza y transparencia

Las revisiones periódicas realizadas por profesionales independientes promueven una cultura de ética e integridad en la forma en que se llevan a cabo las actividades y procedimientos. **Estas revisiones demuestran el interés y compromiso de la organización en la prevención de delitos, lo que a su vez genera confianza en los accionistas, colaboradores y otras partes interesadas.**





Un **enfoque integral** del Modelo de Prevención de Delitos requiere de ciertas áreas claves de la organización para poder asegurar la eficacia del Modelo de Prevención de Delitos.

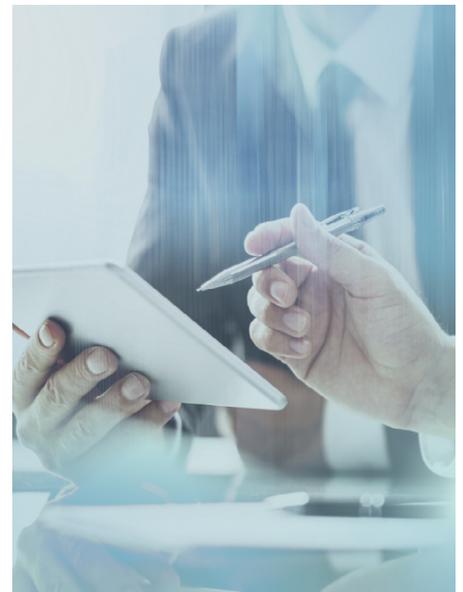
En el actual panorama empresarial y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de delitos se ha convertido en una prioridad para las organizaciones.

 **Issabella Gianina Bracchitta Miranda**
Regulatory & Compliance
ibracchittam@deloitte.com

La implementación efectiva de un Modelo de Prevención de Delitos requiere del apoyo y colaboración, no solo del área encargada (áreas de Cumplimiento; Ética y Cumplimiento, Legales, Auditoría, entre otras), sino que de diversas áreas de una organización.

Es de suma importancia establecer una sinergia entre todas las áreas para lograr un sistema de prevención, detección y perfeccionamiento de delitos eficiente y eficaz; especialmente a medida que nos introducimos en

una reforma que transforma por completo la forma en que hemos abordado este tema hasta ahora. Esta reforma no solo implica la incorporación de un amplio catálogo de ilícitos, sino también la protección adecuada en caso de que se cometa algún delito que pueda generar responsabilidad para la persona jurídica. Por lo tanto, *es fundamental explorar las áreas que desempeñan un papel crucial en respaldar el área de cumplimiento y garantizar el éxito del modelo.*



1. Área Legal:

El Departamento, Área o Gerencia Legal debe ser considerado un aliado estratégico fundamental para el área encargada de la implementación y gestión del Modelo de Prevención de Delitos. Gracias a su amplia experiencia en la interpretación, aplicación y adecuación de la normativa a las políticas internas de la organización, su colaboración resulta esencial. Trabajar en conjunto garantiza que las políticas y procedimientos se alineen con los requisitos legales.

De esta manera, *el equipo legal desempeña un papel crucial en asegurar que el Modelo de Prevención de Delitos cumpla con la normativa vigente, lo que a su vez fortalece la solidez, eficiencia y efectividad de los programas de cumplimiento.* Además, en el mismo sentido, esta área puede ayudar al área de cumplimiento en la identificación de eventuales riesgos legales asociados a las diversas actividades que realiza la organización.

Que exista una estrecha colaboración entre ambas áreas permite la implementación de medidas de prevención adecuadas y mitigar todo posible riesgo legal, protegiendo de esa manera a la organización de eventuales procedimientos judiciales que puedan terminar en la interposición de penas y/o multas.



En consonancia con lo mencionado anteriormente, es crucial que el departamento de Recursos Humanos promueva actividades de capacitación y difusión dirigidas a todos los empleados, en relación a la prevención de delitos, con el objetivo de fomentar una cultura arraigada en la ética y el cumplimiento.

Asimismo, el área de Recursos Humanos desempeña un papel fundamental en la incorporación y actualización de cláusulas contractuales relativas al cumplimiento de la Ley N°20.393.

2. Recursos Humanos

El área de Recursos Humanos desempeña un papel clave en la existencia e implementación del Modelo de Prevención de Delitos. Desde el reclutamiento y selección de talentos, hasta la gestión del desempeño, *su responsabilidad radica en garantizar que todos los colaboradores de la organización estén debidamente informados acerca de las políticas y procedimientos de cumplimiento.* Esto se logra a través de una formación adecuada y capacitaciones pertinentes, adaptadas al objeto del negocio y al cargo que desempeñen en la organización. Asimismo, el área de Recursos Humanos debe crear conciencia sobre las responsabilidades éticas asociadas a cada puesto y función.

La colaboración estrecha entre el área de Cumplimiento y Recursos Humanos resulta fundamental para asegurar una adecuada comunicación, coordinación y seguimiento en materia de prevención de delitos. Ambas áreas, realizando un trabajo conjunto, pueden establecer medidas preventivas que puedan ser más efectivas para la organización, además de identificar riesgos y poder abordarlos de manera oportuna. De esta manera, se fortalece la cultura de cumplimiento en toda la organización y se promueve un ambiente de integridad y responsabilidad en todos los niveles.

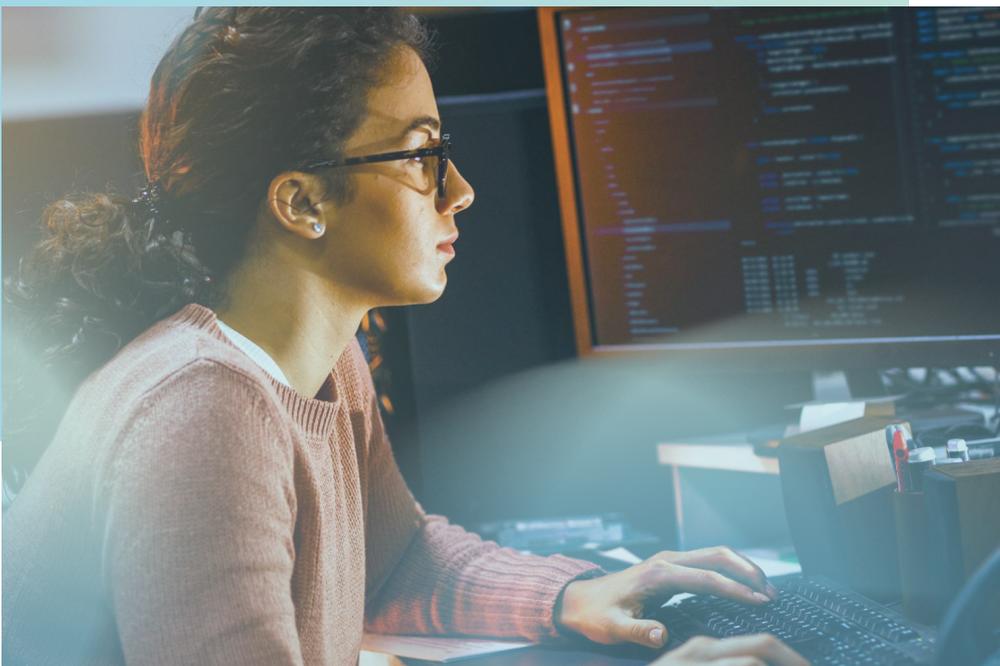


3. Áreas de informática

La tecnología desempeña un papel cada vez más relevante en el ámbito cumplimiento y la prevención de delitos, ya que se encarga *de implementar sistemas tecnológicos que facilitan la gestión y el monitoreo del cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos en toda la organización.*

En este sentido, es crucial la implementación de software especializados para el seguimiento y reporte de incidentes, herramientas de detección de fraudes, sistemas de gestión de riesgos, plataformas de bloqueo para prevenir el flujo de información confidencial, monitoreo continuo de sistemas, y una revisión periódica de usuarios y sus niveles de acceso, entre

otras soluciones tecnológicas necesarias para prevenir y detectar posibles riesgos. Otro aspecto relevante es el papel del área informática en la realización de investigaciones internas relacionadas con posibles delitos o incumplimientos. El área informática desempeña un rol fundamental en la recopilación y análisis de evidencia obtenida a través de medios digitales. Por tanto, resulta de suma importancia que el área informática se mantenga actualizada en cuanto a los avances tecnológicos y los cambios normativos relacionados con la prevención de delitos. Esto permitirá adaptar los sistemas y procesos de la organización



4. Altos ejecutivos y directorio

El Directorio y Altos Ejecutivos tienen un papel preponderante en el desarrollo de una sólida cultura de cumplimiento. *Su compromiso con el Modelo de Prevención de Delitos es crucial para garantizar su efectividad, ya que, sin su respaldo, el modelo difícilmente será considerado una prioridad para la organización.*

Es esencial que establezcan políticas claras y comuniquen la importancia del cumplimiento a todos los colaboradores. Además, deben asignar los recursos necesarios para el desarrollo del área encargada (por ejemplo: *presupuesto, equipo de trabajo independiente, facultades de supervisión y dirección*, entre otros), ya que esto permitirá implementar programas de capacitación

que promuevan una cultura de cumplimiento en todos los niveles de la organización. En este sentido, se destaca la importancia del “Tone at the top” (el tono desde la parte superior, directiva) en temas de ética, integridad y, por supuesto, cumplimiento.

Al contar con un liderazgo comprometido y visible, se establece un parámetro de “liderar con el ejemplo”, fomentando así una cultura corporativa que sea arraigada a principios éticos y respeto de la normativa vigente. *El compromiso del Directorio y de los Altos Ejecutivos es fundamental para crear un entorno en el cual el cumplimiento sea foco central, valorado y promovido por todas las áreas de la organización.*

5. Auditoría Interna

El departamento de Auditoría Interna puede desempeñar un papel esencial en el Modelo de Prevención de Delitos al *evaluar y supervisar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Modelo*. Su labor consiste en llevar a cabo revisiones periódicas para identificar brechas, riesgos y levantar oportunidades de mejora al Modelo de Prevención de delitos, lo cual se refleja comúnmente en las matrices de riesgo desarrolladas por cada entidad.

La colaboración conjunta entre el departamento de auditoría y el área responsable del Modelo de Prevención de Delitos permite una *monitorización constante y efectiva del modelo*. Esta colaboración es clave para detectar, de manera oportuna posibles infracciones y/o la comisión de delitos conforme a la Ley N°20.393, y, próximamente, las cuatro categorías de delitos que se indican en la reforma, la cual incluye un catálogo de aproximadamente 200 delitos de carácter económico, medioambiental, tributarios, entre otros.

La sinergia entre ambos departamentos facilita la prevención y detección de infracciones, garantizando un



ambiente de cumplimiento sólido y una respuesta ágil ante cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad de la organización. La función de la auditoría interna, respaldada por su imparcialidad y conocimiento profundo de los procesos internos, contribuye a fortalecer el Modelo de Prevención de Delitos y a salvaguardar los intereses de la organización, generando confianza frente a nuestros shareholders y stakeholders.

Es importante destacar que, a pesar de la inminente reforma que se convertirá en Ley, la

colaboración conjunta de las diferentes áreas de una organización seguirá siendo la fundamental para garantizar la efectividad del sistema de cumplimiento. Esta colaboración es clave para promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la implementación del Modelo de Prevención de Delitos. Con la reforma, se espera que el modelo adquiera un papel protagónico, dejando de ser algo "opcional" y convirtiéndose en un requisito legal para proteger a la organización en caso de comisión de un delito, tal como se describe en dicha normativa.





Cómo un Dashboard de monitoreo continuo *revolucionará un modelo* de prevención de delitos

A medida que los líderes de Cumplimiento toman conocimiento de los profundos cambios que introduce el proyecto de ley sobre delitos económicos y medioambientales en Chile, se evidencia la necesidad de una pronta revisión y mejora de los programas de Ética y Cumplimiento en las organizaciones.

 **Oscar Eduardo Martínez Yvirmas**
Senior Manager Compliance, Risk Advisory
omartinezy@deloitte.com



Como resultado, **se espera garantizar el cumplimiento efectivo de la nueva legislación mediante la implementación de un programa integral apalancado por la tecnología**, que no sólo promueva el comportamiento ético de los colaboradores, sino que también gestione los riesgos asociados y fomente la confianza con todas las partes interesadas, salvaguardando así la reputación y sustentabilidad de las organizaciones.

Este cambio regulatorio, también, ha impulsado a los líderes de Ética y Cumplimiento a considerar la oportunidad de utilizar tecnología avanzada, como la analítica de datos, para lograr una perspectiva más precisa en la gestión de los riesgos contemplados en el

catálogo de delitos establecidos por el proyecto de ley. En este sentido, nuestro marco de trabajo “**Deloitte Risk Advisory - Compliance Framework**” destaca **la importancia del análisis de datos como un componente clave en la implementación de programas efectivos de Ética y Cumplimiento**. Esta estrategia, fomenta la generación de informes que monitorean las métricas de riesgo de cumplimiento y la identificación oportuna de las causas subyacentes relacionadas con las desviaciones.

En consecuencia, se asegura la eficacia de los controles de cumplimiento a través del uso y aprovechamiento de los datos en una lógica de monitoreo continuo.



Deloitte Risk Advisory - Compliance Framework



La implementación de un panel de control de monitoreo continuo (Dashboard) para la función de Ética y Cumplimiento puede brindar una visualización clara y accesible de los indicadores clave y métricas relevantes para el seguimiento y la gestión de los nuevos riesgos de cumplimiento. Nuestro equipo de profesionales en riesgo regulatorio y cumplimiento de Deloitte Chile ha identificado una serie de métricas y elementos esenciales que diversos líderes de Cumplimiento han considerado al momento de automatizar su programa en concordancia a la gestión

de los nuevos tipos penales. A continuación, se destacan algunos:

Indicadores de riesgo específicos: Este indicador evidencia a la documentación de métricas relacionadas con riesgos de cumplimiento específicos que son relevantes para la organización. Por ejemplo, si la empresa opera en un sector particularmente susceptible al robo o hurto de madera, se puede incluir un indicador relacionado con el cumplimiento de los procesos compras vinculadas a materia prima y el cumplimiento de la

declaración de la procedencia de esta o el cumplimiento de la aplicación del proceso de debida diligencia al proveedor.

Cumplimiento normativo general: Esta métrica proporciona una visión general de todos los delitos considerados en el proyecto de Ley, mostrando el porcentaje de riesgos de los delitos abordados por el programa de Ética y Cumplimiento, lo que podría ayudar a resumir de forma clara la aplicabilidad de los delitos a la organización.



Investigaciones en curso:

Este indicador muestra la cantidad de investigaciones en curso relacionadas con posibles violaciones éticas o trasgresiones a cuerpos legales. Puede mostrar el estado de cada investigación, el tiempo transcurrido y las acciones tomadas hasta el momento. Esto ayuda a gestionar y dar seguimiento a las investigaciones de manera efectiva.

Hallazgos de revisiones asociadas a los controles del programa de Ética y Cumplimiento:

Esta métrica evidencia los hallazgos y recomendaciones resultantes de las revisiones internas o externas relacionadas

con el programa de Ética y Cumplimiento. Puede incluir información sobre áreas de mejora identificadas, así como el estado de implementación de las acciones correctivas.

Cumplimiento de políticas clave:

Este indicador detalla el grado de cumplimiento de políticas clave relacionadas con la ética y el cumplimiento. Puede incluir políticas específicas, como el código de conducta, la política anticorrupción o la política de privacidad de datos, entre otros. Esto ayuda a evaluar si las políticas están siendo seguidas de manera adecuada por los colaboradores de la organización.

Cumplimiento de capacitación:

Esta métrica destaca el porcentaje de empleados que han completado la capacitación obligatoria en Ética y Cumplimiento. Puede proporcionar información sobre la cobertura de la capacitación y ayudar a identificar áreas en las que se requiere mayor atención o refuerzo.

Incidentes reportados: Este indicador expone el número de incidentes éticos reportados dentro de la organización durante un período de tiempo determinado. Puede desglosarse por categorías, como fraudes, conflictos de intereses, discriminación, acoso, otros. Esto permite identificar áreas de mayor riesgo y tomar medidas correctivas apropiadas.



Las soluciones de implementación de paneles de control para el monitoreo continuo para la función de ética y cumplimiento van desde plataformas básicas económicas hasta herramientas más robustas con mayor funcionalidad y que requieren una mayor inversión y adaptación. Estas soluciones pueden abarcar una amplia gama de elementos, y los ejemplos presentados anteriormente son sólo una muestra de las posibilidades. **Es fundamental adaptar el diseño y los indicadores a las**

necesidades y particularidades de cada organización, garantizando que el dashboard brinde información relevante y práctica para fomentar una cultura ética sólida y ayude a fortalecer el cumplimiento normativo.

Asimismo, al personalizar el dashboard, se puede asegurar que las métricas seleccionadas reflejen los riesgos y desafíos específicos a los que se enfrenta la organización, permitiendo una toma de decisiones más informada y una gestión proactiva de los asuntos éticos y de cumplimiento.





Enfoque GRC y tecnologías emergentes para **garantizar el Cumplimiento** ante un nuevo y cambiante escenario regulatorio.

Desde la entrada en vigor de la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Chile ha experimentado un desarrollo y robustecimiento de la regulación existente en materia de Compliance, lo que de una u otra manera ha impulsado -y seguirá impulsando- requisitos, estándares y obligaciones que las Empresas deberán cumplir para garantizar su estricto cumplimiento.

 Equipo de Compliance y Digital de Deloitte

Chile aún se encuentra en una etapa inicial respecto de sus pares europeos en materia de Compliance, pero no podemos desconocer que esta creciente tendencia regulatoria, propia de países desarrollados, es un fenómeno que llegó a Chile para quedarse. Sin ir más lejos, podemos nombrar las nueve reformas legislativas que ampliaron y complejizaron el catálogo de delitos de la Ley N°20.393 (la última de ellas incluyó un catálogo de delitos informáticos), a la que ahora se suma el recientemente aprobado proyecto de Ley sobre Delitos Económicos que nuevamente ampliará, y de manera significativa, los ilícitos contenidos en el artículo primero de la Ley N°20.393.

Este proyecto de Ley sobre Delitos Económicos (Boletines refundidos N°13204-07 y N°13.205-07) **constituirá, sin lugar a dudas, un cambio sin precedentes a la Ley N° 20.393; no sólo por la inclusión de un vasto catálogo de delitos económicos, sino que también, por la modificación de los criterios para imputar la responsabilidad penal a las personas jurídicas**, ampliando considerablemente la hipótesis de individuos que podrán perpetrar el ilícito y con ello atribuir responsabilidad a la persona jurídica, junto con la eliminación del beneficio económico como elemento de imputación penal, lo que expondrá a las Organizaciones a un mayor número de riesgos

asociados a la comisión de delitos, incluso respecto de aquellos que ya fueron identificados y analizados previamente en las matrices de riesgos, como lo es, por ejemplo, el delito de Cohecho.

Tal como se aborda en el párrafo anterior, el mencionado proyecto de Ley supondrá un desafío para las Organizaciones, las que deberán actualizar sus Modelos de Prevención de Delitos para adecuarlos a las nuevas exigencias.



Esta actualización deberá considerar la adopción de políticas y lineamientos corporativos, el robustecimiento de la función de Ética y Cumplimiento, el mejoramiento de los mecanismos de identificación y gestión de riesgos y la adopción de tecnología para lograr dichos fines. Lo anterior implica un cambio de paradigma, pues son muchas las Organizaciones que aún subestiman el innegable aporte de una cultura en materia de integridad, acompañada de una estructura y recursos que permitan el cumplimiento de sus objetivos al interior de las Compañías.

Ahora bien, este complejo y cambiante escenario regulatorio exige repensar la manera en que las Organizaciones están gestionando sus riesgos, pues la función de Ética y Cumplimiento sin las herramientas necesarias no podrá administrarlos adecuadamente. Entonces ¿Cómo modernizar la función de Ética y Cumplimiento a través del uso de la tecnología?

En este contexto, podemos abordar el desafío desde un enfoque de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC) en sinergia con las nuevas tecnologías disponibles que permita gestionar adecuadamente los riesgos existentes y facilite la labor de la función de Ética y Cumplimiento.

En la práctica, esto implica dejar atrás la actual manera de gestionar riesgos, generalmente a través de largas planillas Excel o documentos Word que serán ineficientes e ineficaces para administrar un sinnúmero de riesgos de cumplimiento, y migrar a la habilitación de soluciones tecnológicas, como softwares o servicios tercerizados, que permitan identificar y gestionar adecuadamente los riesgos presentes en la organización junto a los controles mitigantes a efectos de proteger a la Empresa -y a sus colaboradores- de las consecuencias asociadas a la comisión de los delitos de la Ley

N°20.393 o de otros riesgos de cumplimiento.

Como dato adicional, y a propósito de los resultados generados en el “Estudio de la Función de Ética y Cumplimiento en Chile”¹, publicado en Marzo 2023 por la ESE Business School de la Universidad de los Andes en conjunto con Deloitte, se observó que el 30% de las empresas encuestadas señala que aún no cuenta con alguna tecnología a disposición de la función de Ética y Cumplimiento, lo que da paso a la posibilidad de que las empresas modernicen el área a través de la implementación de soluciones tecnológicas de GRC.



¹ <https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/risk/articles/estudio-de-la-funcion-de-etica-y-cumplimiento-en-chile.html>



Contactos



Manuel Gálvez
Socio Líder Compliance
Risk Advisory
mangalvez@deloitte.com
+569 6878 4981



Oscar Martínez Yirmas
Senior Manager Compliance
Risk Advisory
omartinezy@deloitte.com
+569 4684 0987

Colaboran



Sebastián Orellana Carrasco
Regulatory & Compliance



Vanessa Ramírez Vargas
Regulatory & Compliance



Issabella Bracchitta Miranda
Regulatory & Compliance



Diego Sandoval Acosta
Regulatory & Compliance



Gonzalo Sandoval
Regulatory & Compliance



Hugo Silva
Regulatory & Compliance



Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: +56 227 297 000
+56 227 298 000
Fax: +56 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: +56 232 519 803
Fax: +56 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Álvarez 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: +56 232 519 801
Fax: +56 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: +56 232 519 800
Fax: +56 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: +56 232 519 802
Fax: +56 652 288 600
puertomontt@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2023 Deloitte. Todos los derechos reservados.